COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant le 31 mars 2007

L'honorable Rob Nicholson, C.P., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

SECTION I **Survol** 1

Message de la présidente 1
Déclaration de la direction 3
Renseignements sommaires 4
Priorités de l'organisme 5
Rendement global 6

SECTION II **Analyse des activités de programme par résultat stratégique** 11

Analyse par activité de programme 11

SECTION III **Renseignements supplémentaires** 27

Renseignements relatifs à l'organisme 27
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues avec les dépenses réelles 28
Tableau 2 : Ressources par activité de programme 29
Tableau 3 : Postes votés et législatifs 29
Tableau 4 : Services reçus gratuitement 30
Tableau 5 : Besoins en ressources par direction 30
Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets 31
Tableau 7 : États financiers 32
Tableau 8 : Approvisionnements et marchés 45
Tableau 9 : Réponse aux comités parlementaires, et vérifications et évaluations pour l'exercice 2006-2007 46

SECTION IV **Autres sujets d'intérêt** 47

Gestion intégrée 47

SURVOL

Message de la présidente

En 2006-2007, la Commission a terminé la mise en œuvre de son nouveau modèle de prestation de services et a prouvé qu'il fonctionne. Les trois secteurs d'activité visés par le modèle sont le règlement des différends, la prévention de la discrimination et le développement des connaissances. Pour appuyer la prestation de ses services, la Commission applique de saines pratiques de gestion et de responsabilisation.

Le nouveau Conseil consultatif des employeurs s'est établi avec succès en tant que réseau coopératif et productif. Ses membres partagent des pratiques exemplaires, examinent des moyens de relever leurs défis communs et fournissent à la Commission une rétroaction en vue d'une amélioration constante des processus.

Le processus de vérification du Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi a été simplifié. Le Programme appuie le mandat qu'a conféré la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à la Commission, soit de voir à ce que les employeurs améliorent la représentation des groupes désignés au sein de leur effectif en les informant de leurs obligations en vertu de cette loi et en les aidant à respecter ces obligations. La Commission doit aussi voir à augmenter le nombre de vérifications auprès des employeurs de toutes les tailles.

Le nouveau Centre du savoir a fourni des conseils stratégiques, a publié, à l'intention des employeurs, un guide convivial sur la façon de gérer le retour au travail de leurs employés après une période de congé prolongée et a terminé les recherches sur des enjeux en matière de droits de la personne mis en évidence dans les préoccupations en matière de sécurité nationale formulées à la suite des événements du 11 septembre 2001.

En mettant davantage l'accent sur les premières étapes du règlement des différends (médiation et dialogue informel), la Commission procure une meilleure aide aux personnes qui la contactent au sujet d'une discrimination éventuelle. Les avantages pour toutes les parties en cause sont une économie de temps et d'argent, une réduction des troubles émotionnels, une amélioration du moral et un accroissement de la productivité. Dans l'ensemble, les clients sont davantage satisfaits des services de la Commission.

La Commission a continué à faire progresser le droit régissant les droits de la personne au profit de toute la population canadienne en exerçant une influence sur le règlement d'un certain nombre de causes importantes devant le Tribunal canadien des droits de la personne et d'autres cours et tribunaux.

La garantie d'une protection totale des droits de la personne aux peuples autochtones est un engagement fondamental. L'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* va à l'encontre d'une telle protection. La Commission préconise activement l'abrogation de cet article et travaille en étroite collaboration avec des intervenants à l'obtention d'un consensus à cet égard.

À l'échelle internationale, la Commission a été élue à un poste de prestige, soit présidente du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Ce rôle accroît les contributions et l'influence de la Commission dans le renforcement des institutions des droits de la personne à l'étranger et contribue grandement au nouveau Conseil des droits de l'homme et à ses mécanismes.

La Commission appuie l'intégration des droits de la personne aux pratiques courantes de manière à ce que chaque personne puisse mener la vie qu'elle peut et souhaite avoir. Pour ce faire, la Commission doit continuer à offrir aux citoyennes et aux citoyens des moyens efficaces d'exprimer et de faire examiner leurs préoccupations, et renforcer le respect des droits de la personne au moyen de communications, de développement des connaissances et d'éducation.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente

Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport sur le rendement 2006-2007* de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la partie III du Budget des dépenses 2006-2007 : Rapports sur les plans et priorités et Rapports ministériels sur le rendement.*

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il repose sur l'architecture des activités de programme et des résultats stratégiques approuvée par le Conseil du Trésor.
- Il présente de l'information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la responsabilisation à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui sont confiées à la Commission.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des sommes approuvées des Budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada.

Hélène Goulet
Secrétaire générale

Renseignements sommaires

La Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a été créée en 1977 afin d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Cette loi a pour objet de promouvoir l'égalité des chances d'épanouissement de toutes les personnes et de les protéger de la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La Commission a également le mandat d'appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* dont l'objet est de réaliser l'équité en milieu de travail et de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent aux organismes et ministères fédéraux, aux sociétés d'État et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

Au 31 mars 2007, la Commission était composée d'une présidente, d'un membre à temps plein et de trois membres à temps partiel. Les membres à temps plein sont nommés pour un mandat d'au plus sept ans, et les membres à temps partiel, pour un mandat d'au plus trois ans. La présidente est responsable des activités de la Commission, avec l'aide de la secrétaire générale.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
20 965 $	22 121 $	21 129 $

Ressources humaines – Équivalents temps plein (ETP)

Prévus	Réels	Écart
196	180	16

Priorités de l'organisme

État du rendement	2006-2007	
	Dépenses prévues	Dépenses réelles

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada : Le résultat stratégique de la Commission s'harmonise avec celui du gouvernement du Canada consistant à créer « une société inclusive qui favorise la dualité linguistique et la diversité ».

(en milliers de dollars)

Priorité (type)	Activité de programme – Résultats prévus	État du rendement	Dépenses prévues ($ 000)	Dépenses réelles ($ 000)
Concevoir et mettre en œuvre un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne (engagement antérieur)	Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* – Meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. – Un milieu de travail plus représentatif des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*	Atteinte des objectifs	3 458	**2 917**
Améliorer et étendre le programme de prévention de la discrimination (en cours)	Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* – Meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. – Un milieu de travail plus représentatif des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*	Atteinte des objectifs	3 263	**3 567**

Priorité (type)	Activité de programme – Résultats prévus	État du rendement	Dépenses prévues ($ 000)	Dépenses réelles ($ 000)
Continuer à offrir un processus efficace de règlement des différends (en cours)	Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* – Meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*	Atteinte des objectifs	7 472	**7 647**
Améliorer l'intégration des vérifications de l'équité en emploi aux autres initiatives de prévention (en cours)	Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. – Un milieu de travail plus représentatif des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*	Atteinte des objectifs	2 098	**1 942**

Rendement global

Environnement opérationnel

La création d'une société inclusive, qui favorise la diversité et le respect des droits de la personne, est la raison d'être de la Commission. Notre nouveau modèle de prestation de services axée sur le développement des connaissances, la prévention de la discrimination et le règlement des différends a pour objet de répartir les ressources disponibles de la manière la plus efficace possible aux différentes étapes du processus de gestion des droits de la personne. La Commission reconnaît la légitimité de beaucoup d'autres mécanismes de recours et d'arbitrage des différends. En vue d'atteindre son but, elle valorise et nourrit la relation qu'elle entretient avec les employeurs pour les aider à renforcer les politiques et procédures assurant le respect et la promotion des droits de la personne en milieu de travail.

À l'heure actuelle, la déficience est le motif le plus communément cité pour appuyer les plaintes acceptées par la Commission. Cette dernière réagit au moyen d'activités de prévention, notamment la création d'un sous-comité sur la déficience au sein du Conseil consultatif des employeurs. Elle a également mis en oeuvre des activités de recherche qui portent entre autres sur l'hypersensibilité environnementale et sur la gestion du retour au travail des employés après une absence prolongée et le règlement des différends, ce qui lui permet de régler les conflits dès qu'ils se manifestent en ayant recours à divers mécanismes de règlement des différends.

Contexte organisationnel

L'exercice 2006-2007 a été le théâtre de nouveaux changements, de nouveaux gains et d'une consolidation des acquis pour la Commission.

Le Centre du savoir est pleinement opérationnel depuis un an. L'affectation d'un supplément de ressources dans ce secteur permet à la Commission de renforcer sa capacité d'élaborer des politiques, de se rapprocher du milieu de la recherche du Canada et de travailler en collaboration avec les chercheurs pour explorer le défi que doit relever la société canadienne en matière de droits de la personne et pour se lancer dans des initiatives stratégiques visant à combler les lacunes dans ce domaine. L'insistance croissante sur la question des droits des Autochtones, qui a donné lieu au lancement d'une initiative nationale autochtone ayant son siège social à Winnipeg, représente un important virage. Les promoteurs de cette initiative se sont fixé comme priorité de relever le défi que pose l'abrogation éventuelle de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Direction générale de la prévention de la discrimination a commencé à mettre en œuvre son nouveau processus rationalisé de vérification de l'équité en matière d'emploi, qui devrait simplifier les choses. Tant la Division des initiatives de prévention et de la liaison que le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi disposent actuellement d'un effectif dans les bureaux régionaux de la Commission, ce qui renforce l'importance accordée, à l'échelle nationale, à la prévention de la discrimination.

La Direction générale du règlement des différends continue à explorer diverses approches novatrices visant à résoudre les différends plus rapidement et à promouvoir ainsi un milieu de travail sain et le respect des droits de la personne. La création d'une nouvelle unité, qui combine les services d'accueil et de règlement alternatif des différends, permet de résoudre les conflits de manière moins formelle. La Commission alloue également des ressources pour les recours aux tribunaux lorsque les différends ne peuvent être résolus que devant le Tribunal canadien des droits de la personne. La Commission intervient dans des litiges portant sur les questions qui ont le plus d'incidences sur les droits de la personne.

D'importants changements de personnel ont eu lieu cette année à tous les niveaux hiérarchiques de la Commission en raison de deux facteurs clés : la nécessité, pour la Commission, de renouveler constamment son effectif hautement spécialisé, et ce, dans un marché vieillissant et concurrentiel, ainsi que l'adoption, par la Commission, d'une nouvelle structure organisationnelle. Parmi les défis accessoires, on peut citer la gestion du transfert des connaissances et de la continuité opérationnelle et parmi les nouveaux débouchés, le renforcement de la motivation et la modernisation attribuables à l'entrée en scène de nouveaux employés avec de nouvelles idées et de nouvelles stratégies.

La Commission s'engage à adopter une saine gestion dans tous les aspects de ses travaux, particulièrement la gestion de ses ressources humaines et financières. Elle a élaboré une série de rapports ou « tableaux de bord » sur son rendement opérationnel afin de disposer d'un système de signalisation précoce des problèmes potentiels et de faciliter l'élaboration, en temps opportun et le cas échéant, de mesures correctives appropriées.

Travail de la Commission et rendement du Canada

Le résultat stratégique que vise la Commission, soit celui de garantir l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* s'harmonise avec le résultat stratégique que cherche à obtenir le gouvernement du Canada, soit celui de créer « une société inclusive qui favorise la dualité linguistique et la diversité ». Les activités de la Commission encouragent la société à mieux comprendre ces résultats et à y adhérer.

Les indicateurs adoptés par le gouvernement du Canada pour mesurer le rendement de la « société inclusive » comprennent les attitudes vis-à-vis de la diversité, de la discrimination et du racisme, du mariage entre conjoints de même sexe et des unions mixtes (interraciales). La Commission est chargée d'améliorer le rendement de ces indicateurs.

Les sections qui suivent mettent l'accent sur les priorités particulières énoncées dans le *Rapport sur les plans et priorités 2006-2007* pour la période à l'étude.

PRIORITÉ 1 Concevoir et mettre en œuvre un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne

En novembre 2005, donnant suite à un engagement de concevoir et de mettre en œuvre un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne, la Commission a créé un Centre du savoir chargé de la recherche, des initiatives stratégiques et de l'élaboration des politiques. Ce centre est aussi responsable de la gestion des affaires réglementaires, notamment de l'élaboration de règlements et de lignes directrices. Il offre des conseils juridiques stratégiques et proactifs et étudie les questions systémiques relatives aux droits de la personne.

L'exercice 2006-2007 marque la première année complète de fonctionnement du Centre du savoir.

En réponse aux engagements pris dans le *Rapport sur les plans et priorités 2006-2007,* la Commission a terminé la conception de son programme de développement des connaissances sur les droits de la personne. Elle a mis en œuvre une initiative nationale autochtone, en partie pour faire face à l'abrogation possible de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* a intégré la Division des initiatives stratégiques pour permettre au Centre du savoir de traduire les nouvelles connaissances en projets stratégiques conçus pour renforcer la protection des droits de la personne et s'est assurée que toutes les équipes de traitement des plaintes aient accès au soutien continu de conseillers juridiques et de conseillers en politiques.

En 2006-2007, le Centre du savoir a lancé plusieurs nouveaux projets et a terminé les projets commencés l'année précédente. Parmi ceux-ci, mentionnons l'élaboration d'une démarche législative visant à abroger l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* la rédaction et la publication d'un guide convivial permettant aux employeurs de gérer le retour au travail de leurs employés après une période de congé prolongée et la publication de *Il n'y a pas de média substitut – Examen de la distribution, par le gouvernement du Canada, de documents en formats substituts,* un ouvrage qui a mené à l'adoption d'un plan de mesures correctives par le gouvernement du Canada.

PRIORITÉ 2 Améliorer le Programme de prévention et en élargir la portée pour inclure plus d'employeurs et de fournisseurs de services ainsi que d'autres intervenants

Dans les efforts qu'elle déploie pour renforcer le respect des droits de la personne en milieu de travail et dans la prestation des services, la Commission a signé plusieurs ententes avec des employeurs d'importance. Ces ententes sont axées sur des activités visant à prévenir la discrimination en milieu de travail. Aux dix employeurs sous réglementation fédérale qui ont déjà signé un protocole d'entente, la Commission a ajouté trois autres signataires, ce qui porte à treize le nombre d'ententes. La Commission a mis sur pied un Conseil consultatif des employeurs, offrant une tribune qui permet d'aborder et d'examiner les enjeux liés à la prévention de la discrimination en milieu de travail et dans les centres de services de toutes les régions du pays et d'y réagir. Ce conseil permet aussi de mettre en commun l'information et les pratiques exemplaires. Il peut compter sur l'appui enthousiaste de ses membres et il a déjà exercé une influence positive sur l'amélioration de la culture organisationnelle du respect des droits de la personne.

PRIORITÉ 3 Continuer d'offrir un processus efficace de règlement des différends

La Commission s'est engagée à :

- mettre l'accent sur les premières étapes du règlement des différends pour aider les parties à régler les situations de discrimination, en utilisant les mécanismes de règlement des différends les plus appropriés;
- accroître l'efficacité des enquêtes en précisant les enjeux clés touchant les droits de la personne, les principes juridiques et d'autres facteurs que la Commission pourrait considérer comme pertinents dans ses décisions;
- continuer à mettre en œuvre une stratégie en matière de litige qui concentre les ressources judiciaires de la Commission sur les dossiers ayant la plus grande incidence sur les droits de la personne.

La Commission a continué à mettre davantage l'accent sur les premiers stades du processus de règlement des différends en combinant ses services d'accueil et de règlement alternatif des différends afin de créer une nouvelle unité ayant pour mandat d'encourager un mode de règlement des différends moins formel. Le nouveau modèle a été lancé le 1er avril 2007, et les premiers résultats sont très prometteurs.

L'évaluation préliminaire a été intégrée à la Division des enquêtes, et le nouveau format des rapports d'enquête a été utilisé à l'échelle de la Commission. Ce nouveau format offre aux parties et aux commissaires un produit qui tient compte des principes juridiques pertinents et fournit de l'information sur les mesures correctives, sur les efforts déployés par les parties pour résoudre le différend ainsi que sur l'utilité de la cause pour l'intérêt public.

En 2006-2007, le succès de la stratégie de la Commission en matière de litiges s'est poursuivi, à la faveur du public canadien. En concentrant ses ressources judiciaires sur les cas ayant le plus d'incidence sur les droits de la personne, la Commission a exercé

une influence sur le règlement d'un certain nombre de causes importantes traduites devant les cours et tribunaux et a fait ainsi progresser le droit régissant les droits de la personne au profit de toute la population canadienne. Une description de ces décisions peut être consultée à la Section II du présent rapport.

La durée moyenne de règlement des cas dont la Commission doit se charger a continué à décliner jusqu'à un seuil de 8,9 mois. De plus, 69 p. 100 du rôle est constitué d'affaires remontant à moins d'un an, et seulement 5 p. 100 datent de deux ans et plus.

PRIORITÉ 4 Intégrer davantage les vérifications de l'équité en matière d'emploi à d'autres initiatives de prévention

En 2006-2007, la Commission a élaboré et a commencé à appliquer un nouveau processus de vérification simplifié qui met l'accent sur l'atteinte de meilleurs résultats au chapitre de l'équité en milieu de travail. Les outils de vérification ont été remodelés afin de faciliter le processus de vérification pour les employeurs. Les changements apportés au processus de vérification vont soutenir davantage la prévention de la discrimination en mettant plus d'emphase sur les progrès réalisés en vue d'un effectif plus représentatif.

La Commission est en train de tirer profit des résultats de son programme de vérification en fournissant aux employeurs des outils de prévention, des pratiques exemplaires et de l'information pour l'amélioration continue de la culture des droits de la personne en milieu de travail.

La nouvelle stratégie de vérification et son intégration au sein de la Direction générale de la prévention de la discrimination devraient contribuer à une meilleure représentation des quatre groupes de main-d'œuvre dont il est question dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* La Commission participe au processus d'examen quinquennal de l'efficacité de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* mené par un comité parlementaire. Pour se préparer à cet examen, la Commission a coordonné un certain nombre de séances de consultation auprès des intervenants, dont des associations d'employeurs, des représentants syndicaux et des organisations non gouvernementales.

La stratégie de liaison de la Commission comprend la diffusion aux employeurs de renseignements sur les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Le site Web de la Commission donne accès actuellement à des outils en ligne permettant aux employeurs de procéder à l'autoévaluation de leur situation quant à la conformité. Cette stratégie encourage les employeurs à cerner les problèmes et à proposer des solutions avant le début de la vérification.

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse par activité de programme

Résultat stratégique

Garantir l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Nom de l'activité de programme

***A. Favoriser la compréhension et le respect de la* Loi canadienne sur les droits de la personne.**

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
18 241 $	18 803 $	18 658 $

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles	Différence
171	159	12

Description de l'activité de programme

La Commission s'est engagée à assurer le transfert du savoir dans la société canadienne et à l'échelle internationale en matière de droits de la personne et d'égalité, tel que le prévoit la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* En surveillant les tendances, en définissant les enjeux et en effectuant des recherches et des études, la Commission crée des produits du savoir. En diffusant ce savoir et en obtenant l'engagement des intervenants à l'égard du processus, elle favorisera une meilleure compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* tout en faisant progresser les enjeux touchant les droits de la personne.

La Commission favorise le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :

- en mettant en œuvre des stratégies visant à prévenir la discrimination;
- en assurant la gestion d'un processus complet et efficace de règlement des différends qui met l'accent sur leur règlement hâtif;
- en prévoyant des recours pour celles et ceux qui croient que leurs droits, tels qu'établis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* ont été violés.

Au cours de la période faisant l'objet du Rapport, l'atteinte des buts de cette activité de programme a été favorisée par trois sous-activités :

- mener des activités avec des partenaires de l'extérieur, effectuer des recherches et élaborer des politiques, répondre aux demandes du public, contribuer au renforcement des institutions nationales des droits de la personne et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur les droits de la personne;
- mener des activités de prévention et conclure des accords de collaboration au sein du système fédéral afin de promouvoir, en milieu de travail, de saines pratiques en matière de droits de la personne;
- traiter de façon intégrée les plaintes de discrimination individuelle déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

Sous-activités

A1 Mener des activités avec des partenaires de l'extérieur, effectuer des recherches et élaborer des politiques, répondre aux demandes du public, contribuer au renforcement des institutions nationales des droits de la personne et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur les droits de la personne.

En vertu des alinéas 27(1) *b*) et *f*) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* la Commission est mandatée pour mener à bien des projets de recherche. En 2005-2006, elle a lancé l'élaboration de son programme de développement des connaissances sur les droits de la personne et a créé le Centre du savoir pour le mettre en œuvre. Le programme de recherche est axé sur l'action. Il contribue à l'avancement du dossier des droits de la personne dans la société canadienne et pourrait fournir une tribune permettant de débattre des enjeux sociaux actuels. En outre, il appuie l'élaboration, par la Commission, de lignes directrices, de règlements et de politiques sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi, d'initiatives stratégiques et autres outils contribuant aux efforts déployés par les employeurs pour prévenir la discrimination.

L'exercice financier 2006-2007 constitue la première année complète de fonctionnement du Centre du savoir. Cela répond à l'engagement pris par la Commission dans le *Rapport sur les plans et priorités* « d'achever la conception du programme de développement des connaissances sur les droits de la personne ». Voici les différents volets du projet :

- finir les étapes suivantes : la conception du programme de recherche de la Commission qui comprenait l'élaboration de procédures et de procédés pour la mise sur pied d'un processus efficient et transparent d'embauche de chercheurs; la réalisation de la plus grande partie du travail d'organisation et de dotation associé à la création du Centre du savoir; l'élaboration d'une base de données répertoriant les chercheurs dans le domaine des droits de la personne, qui comptait déjà plus de 90 noms en mars 2007; la promotion du programme grâce à des visites dans les universités et les centres de recherche et grâce à la création d'un site Web sur la recherche en matière de droits de la personne;
- mettre l'accent sur une initiative nationale autochtone visant à développer les relations avec les Premières nations et autres intervenants autochtones et à répondre aux questions

que pourrait soulever l'abrogation éventuelle de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;

- assurer l'intégration complète de la Division des initiatives stratégiques pour permettre au Centre du savoir de convertir son programme d'édification du savoir en projets destinés à faire progresser le dossier des droits de la personne;
- s'assurer que toutes les équipes qui travaillent au traitement des plaintes reçoivent l'appui permanent d'une équipe de conseillers juridiques ou de conseillers en politiques;
- offrir, à la haute direction, aux commissaires et au personnel de la Commission, un appui et des services consultatifs stratégiques sur le plan juridique.

La Commission, par l'entremise de son Centre du savoir, s'est également engagée à « créer un savoir dans le domaine des droits de la personne, en surveillant les tendances, en recensant les problèmes, en effectuant de la recherche et en réunissant des experts, et à diffuser ce savoir aux intervenants ». À l'appui de cet engagement du *Rapport sur les plans et priorités 2006-2007,* la Commission a réalisé les projets suivants :

- **Un guide de la gestion du retour au travail.** En se basant sur le rapport intitulé *Gestion du retour au travail sous l'angle des droits de la personne,* la Commission a publié un guide de la gestion du retour au travail. Il présente les principes juridiques clés s'appliquant aux situations de retour au travail, la procédure par étape encadrant la stratégie de gestion de cas et une série d'études de cas décrivant la façon d'aborder divers scénarios hypothétiques. Le guide est accessible en ligne sur le site Web de la Commission.
- **Le point de vue médical sur l'hypersensibilité environnementale.** L'hypersensibilité environnementale englobe un groupe de troubles médicaux mal compris qui amènent les gens à réagir négativement aux déclencheurs environnementaux. Environ 3 p. 100 des Canadiennes et Canadiens ont reçu un diagnostic d'hypersensibilité environnementale, et encore davantage de personnes souffrent d'une sensibilité quelconque aux traces de produits chimiques ou aux phénomènes électromagnétiques présents dans l'environnement. Ces personnes éprouvent des symptômes neurologiques, ainsi que de nombreux autres symptômes, et l'évitement des déclencheurs est essentiel pour recouvrer une bonne santé. La Commission a commandé ce rapport afin de résumer l'information scientifique disponible au sujet de l'hypersensibilité environnementale.
- **La prise de mesures d'adaptation dans les cas d'hypersensibilité environnementale : le point de vue juridique.** La Commission a engagé des chercheurs pour établir jusqu'à quel point les tribunaux reconnaissent l'hypersensibilité environnementale et pour préciser le niveau de protection découlant de cette reconnaissance, du point de vue des droits de la personne.
- **Évaluation de l'état d'avancement du dossier des droits de la personne au Canada : cadre d'élaboration d'un bilan.** Ce document propose un cadre pour l'élaboration d'un bilan sur les droits de la personne au Canada. Ce cadre est fondé sur les dimensions et les motifs pertinents qui concourent à une description du bien-être des personnes au Canada. La deuxième phase du projet évaluera la faisabilité de l'élaboration d'un bilan sur les droits de la personne.

- **Les questions liées aux droits de la personne dans le cadre de la sécurité nationale : inventaire des considérations des organismes.** La Commission a demandé à divers chercheurs d'examiner jusqu'à quel point les organismes chargés de la sécurité nationale et leurs unités de surveillance sont tenus, sous le régime de leur loi habilitante, de tenir compte des droits de la personne dans l'exercice de leurs fonctions et dans quelle mesure ils ont fait état d'enjeux touchant ces droits dans leurs rapports d'activités.
- **Gagner du terrain : Le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne dans l'avancée des droits à l'égalité en matière d'orientation sexuelle au Canada.** Cette étude examine le rôle de la Commission dans la défense et la promotion du droit à l'égalité au chapitre de l'orientation sexuelle au Canada.

Le Centre du savoir a également créé un projet de surveillance, d'enregistrement et de distribution interne des décisions judiciaires et des tendances juridiques qui ont une incidence sur les droits de la personne au Canada.

La Commission a énoncé dans le *Rapport sur les plans et priorités 2006-2007* qu'elle élaborerait « des politiques et des règlements découlant de la synthèse du développement des connaissances sur les droits de la personne ». La Commission a contribué à la réalisation de ce plan :

- en élaborant une démarche législative visant à abroger l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* comprenant un principe interprétatif qui préserverait les droits et les intérêts collectifs des peuples autochtones tout en leur offrant la protection pleine et entière de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui leur est encore refusée aujourd'hui;
- en examinant le dossier de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au cours des vingt dernières années, en préparant le dépôt d'un mémoire devant le Parlement à l'occasion de la révision de cette loi (qui devrait avoir lieu en 2007-2008) et en consultant les principaux intervenants pour cette présentation;
- en examinant et en révisant la politique de la Commission sur le dépistage de l'alcool et des drogues pour y inclure les dernières lignes directrices des tribunaux et des cours à l'endroit de cette question en pleine évolution;
- en contribuant à l'avancement de la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées* et en appuyant sa mise en œuvre par l'entremise du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme;
- en surveillant les tendances juridiques et en soumettant des rapports à ce sujet, en synthétisant les connaissances sur les droits de la personne compilées en vue d'évaluer les priorités d'élaboration de politiques et de règlements et en fournissant des avis et de l'aide aux intervenants sur les questions liées aux droits de la personne.

Dans le cadre du *Rapport sur les plans et priorités 2006-2007,* la Commission s'est également engagée à « donner des conseils et fournir de l'aide aux intervenants sur des questions liées aux droits de la personne ». Ces actions se posent au jour le jour auprès

des employeurs, des employés, des syndicats, des organisations non gouvernementales et des intervenants de la scène internationale, et cela représente un important volet du mandat du Centre du savoir. En plus d'offrir ce service permanent aux Canadiennes et aux Canadiens, le Centre du savoir :

- a examiné les politiques internes clés des employeurs qui ont une incidence sur le dossier des droits de la personne dans le cadre du Programme de prévention de la Commission ou dans le cadre de règlements ou d'ordonnances de tribunaux;
- a répondu aux demandes d'information sur les droits de la personne adressées par les Premières nations ou d'autres intervenants autochtones et a contribué aux discussions sur l'abrogation éventuelle de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission a continué à développer et à améliorer son site Web et l'utilise comme outil principal pour diffuser à la population canadienne de l'information sur les travaux de la Commission. Il met à la disposition du public une gamme étendue de renseignements sur les droits de la personne et les activités de la Commission et est devenu une source d'information de premier plan. En 2006-2007, la Commission a accueilli plus de 1 042 000 visiteurs sur son site Web, comparativement à 619 000 en 2005-2006 et à 450 000 en 2004-2005. Elle avait 914 abonnés l'an passé et en compte actuellement 1 395. Ceux-ci sont avisés des nouveaux affichages. Les demandes de propositions pour les contrats de recherche sont postées sur le site, et un formulaire en ligne permet aux personnes qualifiées qui le souhaitent de faire ajouter leurs coordonnées à une base de données de chercheurs susceptibles de contribuer aux projets de recherche de la Commission. La Commission a également un formulaire pour commander des publications en ligne, ce qui permet au public de recevoir plus facilement les publications de la Commission. Cette dernière a également distribué près de 65 000 publications au cours de l'exercice.

L'engagement pris par la Commission dans le *Rapport sur les plans et priorités 2006-2007* d'« étudier et proposer des mesures relatives aux problèmes systémiques touchant les droits de la personne » a été réalisé, entre autres choses, grâce aux activités suivantes :

- la réalisation d'une deuxième étude sur l'accès téléphonique pour les sourds et les malentendants, menée auprès des employeurs privés sous réglementation fédérale, à titre de suivi de l'étude réalisée l'an dernier auprès des ministères fédéraux;
- la publication de *Il n'y a pas de média substitut – Examen de la distribution, par le gouvernement du Canada, de documents en formats substituts*, un ouvrage qui a mené à l'élaboration d'un plan de mesures correctives par le gouvernement du Canada;
- la participation au Troisième symposium international sur la haine dans l'Internet organisé par B'nai Brith Canada en septembre 2006 à Toronto, lequel a rassemblé des participants de tous les secteurs d'activité : application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, fonction publique, domaines juridique et législatif, industrie, secteurs éducatif et communautaire afin d'œuvrer, à l'échelle mondiale, à la résolution multidisciplinaire des problèmes que crée la valorisation de la haine et de l'extrémisme sur le Web;

- la mise sur pied de l'initiative nationale autochtone, en partie pour alimenter le débat parlementaire portant sur l'abrogation éventuelle de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et pour amorcer un dialogue avec les intervenants visant à concevoir des modèles qui respectent les droits et les intérêts des peuples autochtones;
- la poursuite, de concert avec l'Agence des services transfrontaliers du Canada, d'un règlement qui aborde la question bien actuelle du profilage racial;
- la mise en œuvre, de concert avec la Société Elizabeth Fry et les Services correctionnels du Canada, des recommandations du rapport spécial de la Commission sur les femmes purgeant une peine du ressort fédéral.

Renforcement des institutions nationales des droits de la personne

En 2006, la Commission a lancé un certain nombre de projets de consultation auprès d'intervenants internes, interministériels et internationaux dans le domaine du développement international et de la défense des droits de la personne. Ces initiatives devaient lui permettre d'explorer les domaines de collaboration éventuels et d'élaborer une stratégie internationale axée sur les secteurs où son expertise pouvait être le mieux mise à profit, tant au Canada qu'à l'étranger. En janvier 2007, la Commission a adopté un nouveau cadre stratégique pour un programme axé sur trois volets de calibre international :

- promotion des priorités en matière de droits de la personne à l'échelle internationale;
- renforcement des institutions des droits de la personne dans d'autres pays;
- promotion de la mise en œuvre, au Canada, de normes internationales applicables aux droits de la personne.

La Commission est, de longue date, un membre actif du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion de la protection des droits de l'homme (CIC). En mars 2007, la Commission a accédé à la présidence du CIC. Elle amorce ce mandat de trois ans à titre de chef de file en ralliant les institutions nationales des droits de la personne dans le monde entier pour promouvoir et protéger ces droits à l'échelle mondiale. Par l'entremise du CIC, la Commission renforcera les institutions des droits de la personne, facilitera les relations entre les divers intervenants qui travaillent et œuvrent dans le domaine des droits de la personne sur la scène internationale, jouera un rôle clé en aidant les Institutions nationales des droits de la personne (INDP) vulnérables et encouragera les gouvernements étrangers qui n'ont pas d'INDP à en créer une.

En plus d'avoir été élue à ce poste de prestige, la Commission a déployé des efforts pour renforcer le processus d'accréditation du CIC, pour rehausser la visibilité des principes relatifs au statut des INDP adoptés par les Nations unies à Paris en 1993 et pour conférer aux INDP non seulement un siège, mais également une voix forte à la table du Conseil des droits de l'homme des Nations unies récemment institué.

En octobre 2006, les travaux et le mandat de la Commission ont été revus par le CIC. Ce dernier lui a octroyé une cote ***A*** dans le cadre du processus d'accréditation. En conséquence, la Commission a été déclarée totalement conforme aux « Principes de Paris », un ensemble

de règles internationales encadrant le mandat, la composition et le fonctionnement des INDP indépendantes qui ont été entérinées à l'Assemblée générale des Nations unies de 1993. En plus d'être reconnue à l'échelle internationale comme une INDP, l'institution accréditée à titre de membre pleinement conforme aux Principes de Paris peut participer à toutes les tribunes des Nations unies abordant la question des droits de la personne.

Le CIC est subdivisé en quatre groupes régionaux (l'Asie-Pacifique, l'Afrique, l'Europe et les Amériques). Le Réseau des institutions nationales de défense des droits de la personne des Amériques a été créé en 2002 sous la direction de la Commission et compte plus de quinze INDP d'Amérique latine. La Commission a continué cette année à jouer un rôle clé dans sa consolidation et la promotion des priorités en matière de droits de la personne dans cet hémisphère. La Commission a également exploré les occasions d'établir des réseaux similaires d'INDP dans d'autres régions du monde.

A2 Mener des initiatives de prévention et conclure des accords de collaboration au sein du système fédéral afin de promouvoir, en milieu de travail, de saines pratiques en matière de droits de la personne.

En 2006-2007, la Commission a continué à accumuler les succès en amenant un nombre croissant d'employeurs à adopter une approche préventive dans le cadre de leur stratégie globale d'adhésion aux droits de la personne. Trois nouveaux organismes, ayant un effectif combiné de 34 000 employés, ont signé un protocole d'entente à cet égard et se sont engagés à améliorer les droits de la personne dans leur milieu de travail respectif.

La Commission a élaboré des manuels de formation et est en train de mettre à jour et de réviser le texte portant sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et sur la lutte contre le harcèlement au travail et dans les services offerts. La Commission élabore actuellement un programme de formation sur les droits de la personne à l'intention des enquêteurs ainsi qu'un programme de formation des formateurs.

En octobre 2006, la Commission a organisé un forum de prévention de la discrimination à l'intention des représentants des employeurs sous réglementation fédérale qui ont signé un protocole d'entente. Ce forum avait pour thème les mesures à prendre pour relever les défis associés au traitement du dossier de la déficience et des mesures d'adaptation en milieu de travail. Les participants ont également bénéficié d'une vaste gamme de programmes et de services offerts par la Commission, y compris des recherches du Centre du savoir.

Conseil consultatif des employeurs

En avril 2006, la Commission a créé le Conseil consultatif des employeurs, qui fournit une tribune permettant de soulever des questions relatives à la prévention de la discrimination au travail et dans les centres de services du Canada, d'en discuter et d'intervenir afin de renforcer une culture axée sur le respect des droits de la personne. Le Conseil est constitué de cadres supérieurs de la Commission chargés de la prévention de la discrimination et de représentants d'employeurs qui ont signé un protocole d'entente avec la Commission. La composition variée du groupe des employeurs sous réglementation fédérale aide la

Commission à élargir ses cibles de communication dans divers secteurs, notamment au sujet des questions liées à la prévention, des pratiques exemplaires, des outils et des ressources. On s'attend à ce que le nombre de membres continue d'augmenter.

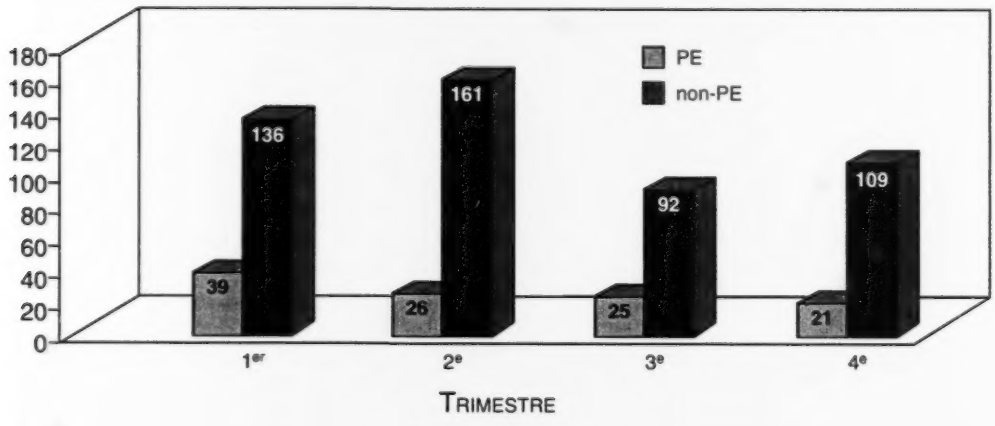
Puisque les employeurs estiment que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation a des répercussions importantes sur leur organisation, le Conseil a mis sur pied un sous-comité chargé d'explorer la question en détail. Le sous-comité étudie les défis et les pratiques exemplaires dans le but de réduire le nombre de plaintes déposées pour ce motif et d'encourager l'intégration de ce groupe en milieu de travail. Elle fera rapport de ses constatations au Conseil en 2007.

Avantages démontrés

L'intérêt manifesté par les employeurs à travailler de concert avec la Commission pour examiner et partager leurs pratiques et politiques en matière de règlement des différends portant sur les droits de la personne est un indice encourageant de leur volonté continue de favoriser des lieux de travail inclusifs et respectueux. Alors que la Commission multiplie ses efforts dans ce domaine, un plus grand nombre d'outils et de ressources provenant des employeurs et de la Commission seront rassemblés en ligne, ce qui les rendra facilement accessibles à tous les employeurs, aux syndicats et aux autres intervenants qui militent en faveur de l'aménagement d'un environnement exempt de discrimination et de la création d'une main-d'œuvre plus inclusive et plus représentative.

Le nombre de plaintes déposées à l'encontre des signataires d'un protocole d'entente acceptées par la Commission a diminué pour chaque trimestre de l'exercice financier 2006-2007 (voir la figure ci-dessous). Au contraire, le nombre de plaintes acceptées visant d'autres organisations n'a pas suivi la même courbe descendante. Un examen plus approfondi de la période requise par les signataires d'un protocole d'entente pour régler une plainte acceptée, comparativement à celle requise par les organisations qui n'ont pas signé de protocole d'entente avec la Commission, sera effectué en 2007-2008.

FIGURE 1 Nombre de plaintes acceptées contre les signataires de protocole d'entente (PE) et les non-signataires pour 2006-2007



La Commission a joué un rôle clé dans la création d'un réseau d'organisations qui se sont engagées à prévenir la discrimination et à améliorer la culture des droits de la personne dans les milieux de travail et les services offerts. La Commission a l'intention d'étendre ce réseau et d'accueillir d'autres intervenants dans tout le Canada.

A3 Traiter de façon intégrée les plaintes de discrimination individuelle déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

En 2006-2007, la Direction générale de règlement des différends a combiné ses services de règlement alternatif des différends et ses services d'accueil pour créer une nouvelle unité ayant le mandat d'encourager le recours à des stratégies de résolution de conflits moins formelles. La nouvelle unité est le premier point de contact pour les gens qui estiment avoir été victimes de discrimination. Elle est composée d'analystes chevronnés travaillant de concert avec des médiateurs pour encourager les parties à tenter de trouver des solutions d'ordre pratique à leurs problèmes et à éviter, si possible, les enquêtes et les poursuites. La Direction générale de règlement des différends comporte maintenant trois divisions : les Services de règlement, la Division des enquêtes et les Services du contentieux.

Les résultats de l'amélioration continue sont illustrés dans les tableaux ci-dessous. La Commission traite actuellement ses cas plus rapidement (la durée moyenne de règlement des cas est maintenant de 8,9 mois comparativement à une moyenne de 9,1 mois l'an dernier), et 69 p. 100 des cas actifs ont une durée inférieure à un an, alors que seulement 5 p. 100 durent plus de deux ans.

FIGURE 2 Nombre total de dossiers actifs à l'étude par catégorie d'âge

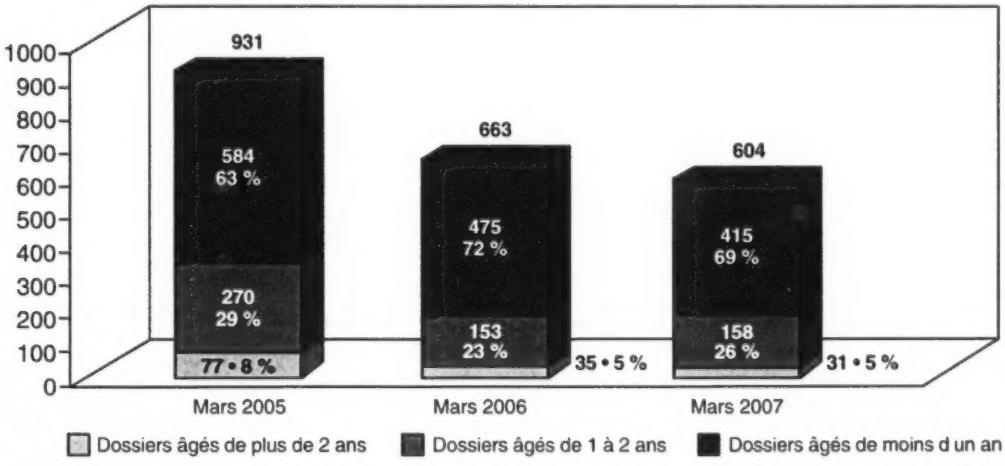
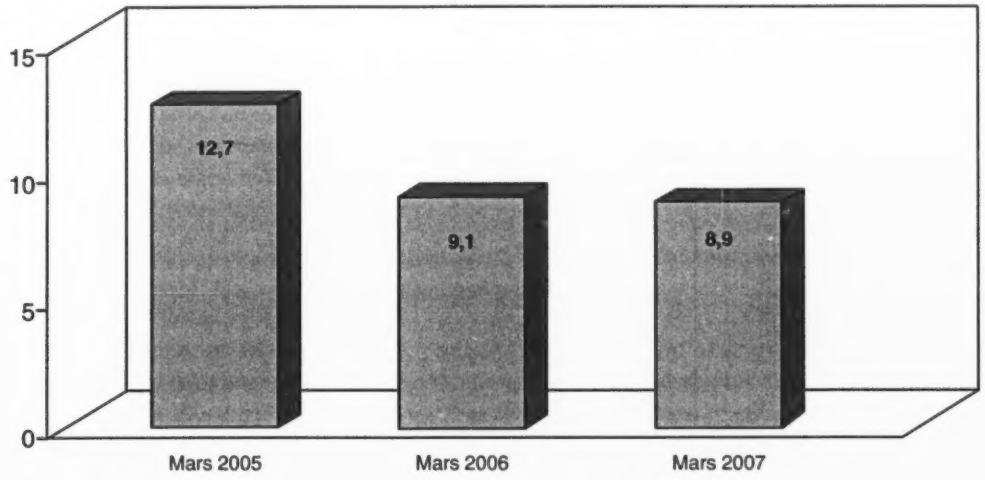


FIGURE 3 Âge moyen des dossiers (en mois)



Le processus de règlement anticipé

Le nouveau processus, adopté au début de l'année 2007, permet de traiter avec succès une allégation de discrimination avant le dépôt d'une plainte officielle. Lorsqu'un membre du public contacte la Commission concernant une allégation de discrimination, le personnel détermine si l'allégation tombe dans le champ de compétence de la Commission. Si tel est le cas, la personne examine si la question pourrait être traitée de façon plus appropriée et plus expéditive en faisant appel à quelque autre procédure, comme un grief ou un autre mécanisme, possiblement sur les lieux de travail du demandeur, qui encourage le dialogue et le règlement des différends avant le dépôt d'une plainte. La Commission appuie les efforts déployés par les employeurs et les fournisseurs de services pour régler les différends au sein de leur propre organisation. Les processus internes ont souvent l'avantage de refléter plus fidèlement la culture et les circonstances qui ont cours au sein de l'organisation en cause et de régler le conflit plus rapidement.

Si un tel processus n'est pas raisonnablement accessible, le personnel de la Commission encouragera le dialogue entre la partie qui allègue la discrimination et l'autre partie. Il s'agit d'aider les parties à trouver une solution avant que la plainte soit déposée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* que le conflit s'amplifie, qu'il devienne plus difficile à résoudre et qu'il affecte un nombre croissant de personnes au sein de l'organisation.

Dans la plupart des cas, la Commission recourt à cette approche pour tenter d'en arriver à un règlement anticipé. Si les deux parties sont préparées à envisager des solutions à ce stade, le processus peut s'avérer relativement expéditif. Dans certains cas, les discussions peuvent se poursuivre grâce à un processus de négociation aller-retour, souvent par téléphone. Dans les situations plus complexes, ou qui impliquent un plus grand nombre de personnes, un des médiateurs de la Commission peut se saisir du dossier et inviter les parties à une rencontre. Ce processus est appelé « médiation préventive » pour le distinguer du type

de médiation qui peut avoir lieu après le dépôt d'une plainte. Lors de la rencontre, le médiateur aidera les parties à se centrer sur leurs intérêts afin de tenter de trouver les options qui conviennent à chacun. Tout ce qui fait l'objet de discussion lors d'une séance de médiation est confidentiel et ne peut être utilisé pour les procédures subséquentes.

Les résultats de cette nouvelle stratégie sont d'ores et déjà encourageants. En 2006-2007, dans 47 cas, les parties ont consenti à tenter de résoudre leurs différends en faisant appel à la médiation préventive, et 27 cas (57 p. 100) ont été réglés de cette façon.

Lorsqu'un conflit ne peut être résolu au début du processus et qu'une plainte est déposée devant la Commission, les parties peuvent être invitées à participer à la médiation s'il n'y a pas encore eu de tentative à cet effet. Ce type de médiation (après le dépôt de la plainte) a été adopté en 1999 et continue à remporter des succès. Au cours de la période à l'étude, les parties ont convenu de recourir à la médiation dans 181 cas. Parmi ceux-ci, 80 ont été réglés, ce qui représente un taux de réussite de 44 p. 100.

Si le litige n'est pas réglé, il est transmis à un spécialiste des droits de la personne chevronné qui détermine si le dossier peut faire l'objet d'une évaluation préliminaire ou s'il est envoyé directement pour enquête. L'évaluation préliminaire continue à être un moyen efficace de traitement des plaintes.

L'objectif de l'évaluation préliminaire est d'aider les parties à cerner les faits en litige, de fournir des renseignements sur les types de solutions auxquels on peut raisonnablement s'attendre et de mettre en lumière les prochaines étapes les plus appropriées du processus. Dans certains cas, le travail de l'évaluateur peut aboutir à une décision d'abandonner la plainte ou de faire appel au processus de médiation. Dans d'autres cas, l'évaluateur peut renvoyer l'affaire directement à la Commission, évitant ainsi une enquête onéreuse en temps. Si une enquête est requise, on déterminera la meilleure façon de procéder.

Dans les cas où une enquête s'impose, les plaintes sont assignées à des équipes de la Commission composées du personnel de la Division des enquêtes et du Centre du savoir (avis juridiques et conseils en matière de politiques). En consacrant des ressources à des équipes multidisciplinaires traitant des plaintes regroupées par motif, la Commission peut plus facilement déterminer la meilleure approche à suivre pour traiter une plainte particulière. Cette façon de faire accroît l'efficacité, accélère les enquêtes et permet de trouver des solutions plus créatives et plus appropriées. Le nombre de dossiers d'enquête à l'étude à la Commission a été réduit de manière importante en 2006-2007 pour passer de 271 à 234. Le nouveau format des rapports d'enquête, qui comprend un cadre juridique et analytique, permet de se concentrer sur les principaux éléments de la plainte. Il est maintenant utilisé tant à l'interne qu'avec les enquêteurs contractuels.

Une équipe spéciale est chargée des plaintes portant sur les cas de propagande haineuse sur l'Internet ou par téléphone. Ces plaintes peuvent se rapporter à l'un ou l'autre des onze motifs de discrimination que prévoit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En 2006-2007, l'équipe de lutte contre les crimes haineux a amélioré ses procédures pour être en mesure de traiter ce type de plainte plus rapidement.

Lorsqu'une enquête est terminée et que le cas est renvoyé devant la Commission pour examen, les commissaires peuvent décider de nommer un conciliateur en vue d'une tentative ultime de règlement à l'amiable. La Commission peut également décider de renvoyer la question devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour audition. Dans ces cas, le Tribunal encouragera également les parties à régler leurs différends par la médiation.

Grâce à une stratégie ciblée en matière de représentation en justice, la Commission peut soutenir les parties à l'étape de la médiation préalable, tout en poursuivant activement, devant le Tribunal, les dossiers d'intérêt public ayant une forte incidence. La Commission peut également intervenir devant les cours et les tribunaux administratifs dans les cas susceptibles de faire jurisprudence en matière de droits de la personne.

En 2006-2007, la Commission a continué à concentrer ses activités juridiques sur les questions ayant la plus grande incidence sur les droits de la personne. Pour chaque cas, elle décide de la portée et de la nature de son intervention devant le Tribunal canadien des droits de la personne, en se basant sur divers facteurs, par exemple le fait que l'affaire soulève de grandes questions stratégiques, des enjeux politiques importants ou de nouvelles questions de droit. Elle s'efforce avant tout d'intervenir dans des causes qui feront progresser le dossier des droits de la personne pour toute la population canadienne.

En 2006-2007, les conseillers juridiques de la Commission ont contribué au règlement de 48 cas réglés par jugement d'un tribunal, soit 72 p. 100 de tous les litiges portés devant les tribunaux, ce qui a permis d'instaurer un mode de règlement stratégique et systémique novateur.

Points saillants des litiges pour l'exercice financier 2006-2007

La Commission a participé au traitement des cas suivants :

Cas accueillis par la Cour suprême

- En mars 2007, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Conseil des Canadiens avec déficience c. VIA Rail Canada inc.*, un cas portant sur l'accessibilité des nouvelles voitures de chemin de fer de VIA Rail. La majorité a statué en faveur de la décision de l'Office des transports du Canada (OTC), qui avait ordonné à VIA Rail de transformer ses nouvelles voitures Renaissance pour les rendre accessibles aux personnes handicapées. Les membres dissidents de la Cour suprême auraient rejeté l'appel et renvoyé la question devant l'OTC pour réexamen. La Commission a joué un rôle clé à titre d'intervenante dans cette affaire et a fait valoir avec succès que les normes en matière de droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en particulier prévalent et doivent être appliquées par toute personne qui prend une décision en matière de droits de la personne.
- En 2006, la Cour suprême a rendu sa décision dans L'affaire *Tranchemontagne et autres c. Ontario (Tribunal de l'aide sociale).* La Cour a donné raison à la Commission en déclarant que le Tribunal de l'aide sociale est tenu d'interpréter sa loi habilitante en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Jurisprudence des cours fédérales

- Dans l'affaire *Keith Dreaver et autres c. Jim Pankiw et autres,* la Cour fédérale s'est ralliée à la conclusion de la Commission à l'effet que les députés ne sont pas exonérés des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Elle a statué que la formulation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* englobe les déclarations des députés présentées aux électeurs dans des bulletins publiés et payés par la Chambre des communes.
- Dans l'affaire *Brooks c. Pêches et Océans Canada,* la Cour fédérale du Canada a confirmé que le Tribunal canadien des droits de la personne avait le pouvoir d'accorder des dépens à un plaignant dont la plainte était fondée. Les conséquences sont importantes pour les plaignants qui choisissent de se faire représenter par un avocat.
- Dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne c. Winnicki,* la Cour d'appel fédérale a maintenu une sentence de deux mois et demi d'emprisonnement infligée à M. Winnicki pour avoir contrevenu à une injonction lui interdisant d'afficher des messages haineux sur l'Internet.

Jurisprudence des tribunaux

- La Commission a participé au règlement avant procès des plaintes déposées par le groupe PE (Gestion du personnel) contre le Conseil national de recherches du Canada pour manquement aux règles de l'équité salariale. Ce règlement était fondé sur le nombre d'années de service de chaque employé de PE.
- Le 15 mai 2006, à la suite d'un processus de médiation lancé par la Commission, les parties dans l'affaire de longue date *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada c. Bell Canada,* ayant trait à un différend en matière d'équité salariale, sont parvenues à un règlement. Cette entente marque la fin d'un litige qui s'est prolongé durant quatorze ans et qui a touché 4 765 téléphonistes qui travaillent ou qui ont déjà travaillé pour l'entreprise.
- Dans l'affaire *Buffett c. Forces canadiennes,* la Commission a soutenu que le refus des Forces canadiennes de financer une procédure médicale de reproduction (fécondation *in vitro* ou FIV) constituait un traitement différent et préjudiciable fondé sur la déficience et le sexe du plaignant, ce qui est contraire aux articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Le Tribunal a conclu que les Forces canadiennes n'offraient pas les mêmes avantages à leurs membres masculins qu'à leurs membres féminins qui présentent des problèmes d'infertilité. Par conséquent, il a statué qu'il s'agissait d'un cas fondé de traitement différent et préjudiciable.
- En 2006, le Tribunal a rendu sa décision dans l'affaire *Bob Brown c. Commission de la capitale nationale,* qui concerne l'accessibilité aux infrastructures publiques pour les personnes handicapées. Le Tribunal a déclaré que le fait de forcer les personnes à mobilité réduite à faire un détour ne constituait pas une mesure d'adaptation raisonnable et qu'il fallait leur assurer un accès aussi près que possible de la destination.
- L'avocat de la Commission est intervenu dans les affaires *Warman c. Glenn Bahr et Western Canada for Us, Warman c. Craig Harrison* et *Warman c. Peter Kouba,* où les plaintes ont été trouvées fondées. Le Tribunal a ordonné aux intimés de payer une amende allant jusqu'à 10 000 $ pour l'un d'entre eux. Il leur a également ordonné de cesser de diffuser des messages haineux sur Internet.

Nom de l'activité de programme

B. Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
2 724 $	3 318 $	2 471 $

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles	Différence
25	21	4

Description de l'activité de programme

Les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* visent à garantir que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comptant un effectif de plus de 100 employés, les sociétés d'État, les ministères et les organismes distincts fédéraux prennent les mesures voulues pour repérer, rectifier ou éliminer les effets de la discrimination dans l'emploi sur les quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Cette activité de programme comprend trois sous-activités :

- s'assurer que les employeurs se conforment aux exigences législatives qui leur incombent relativement à l'équité en se dotant d'un plan d'équité en matière d'emploi;
- s'assurer que des efforts raisonnables sont déployés et que des progrès raisonnables sont atteints en vue de la pleine représentation des membres des groupes désignés, conformément à leur disponibilité sur le marché du travail;
- mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, répondre aux demandes du public et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur l'équité en matière d'emploi.

Description de la sous-activité

B1 S'assurer que les employeurs se conforment aux exigences législatives qui leur incombent relativement à l'équité en se dotant d'un plan d'équité en matière d'emploi.

Le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs repèrent les obstacles à l'emploi et qu'ils mettent en œuvre des pratiques exemplaires afin de combler les écarts touchant la représentation des groupes désignés. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* la Commission a pour mandat de mener des vérifications auprès des employeurs du secteur public fédéral et du secteur privé sous réglementation fédérale afin de garantir le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Un nouveau processus de vérification simplifié a été adopté. La phase de mise en œuvre de ce projet devrait se terminer en mars 2008, date à laquelle on s'attend à une augmentation du nombre de vérifications effectuées chaque année. La nouvelle stratégie a pour objet d'améliorer les résultats des efforts déployés pour réaliser l'égalité en milieu de travail.

En 2006-2007, la Commission a mené 42 vérifications de la conformité. Ses efforts ont porté sur l'évaluation des progrès réalisés par des employeurs ayant fait l'objet d'une vérification dans le passé. Cette stratégie a renforcé sa capacité d'évaluer les progrès réalisés par les employeurs en augmentant les niveaux de représentation au sein de l'effectif. La Commission a également rédigé treize rapports de vérification. L'atteinte des objectifs du programme a été compromise par le roulement de personnel, et des efforts substantiels ont été déployés pour renforcer la capacité grâce à l'embauche et à la formation de nouveaux membres dans l'équipe.

Environ 41 p. 100 des employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont fait l'objet d'une vérification dans le passé ou en font l'objet actuellement. Cette proportion représente 77 p. 100 de la main-d'œuvre assujettie à cette loi.

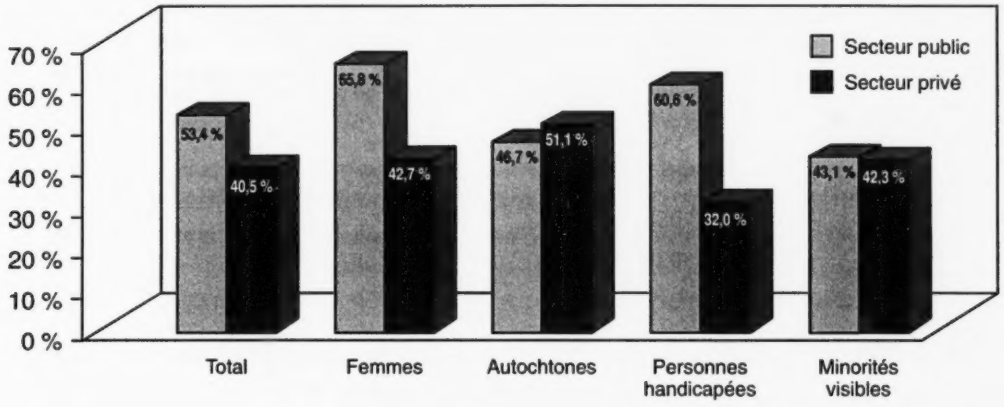
B2 S'assurer que des efforts raisonnables sont déployés et que des progrès raisonnables sont atteints en vue de la pleine représentation des groupes désignés, conformément à leur disponibilité sur le marché du travail.

En 2006-2007, les outils de vérification ont été reconfigurés pour garantir que les vérifications pourront être effectuées plus rapidement. La stratégie de vérification revitalisée, de concert avec les efforts déployés pour diffuser, à l'intention des employeurs, l'information relative aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* devraient contribuer à une plus grande représentation des groupes désignés chez les employeurs assujettis à cette loi. De nouvelles mesures du rendement, s'arrimant au nouveau processus de vérification, ont été élaborées.

La Commission assure le suivi des progrès réalisés par les employeurs pour mettre en œuvre leurs plans d'équité en matière d'emploi et atteindre un effectif représentatif. Cette surveillance comprend la poursuite des objectifs de recrutement, d'avancement et de représentation. Les objectifs du secteur privé sont mesurés par rapport aux données que les employeurs présentent chaque année à Ressources humaines et Développement social Canada. Dans le secteur public, les objectifs sont mesurés en fonction des données fournies à l'Agence de la fonction publique du Canada.

La Commission a effectué un suivi de trois ans auprès d'environ 140 employeurs. Près de 40 p. 100 des objectifs de recrutement et de promotion des employeurs du secteur privé et 53 p. 100 des objectifs du secteur public ont été atteints depuis le début du programme. Quand on compare ces résultats à ceux de l'an dernier, on constate que le niveau d'atteinte des objectifs a augmenté dans le secteur privé pour tous les groupes désignés. Cependant, dans le secteur public, le niveau d'atteinte des objectifs pour la population en général, de même que pour les peuples autochtones et les personnes handicapées, a diminué comparativement à celui de l'année dernière. L'atteinte des objectifs a varié par secteur et par groupe désigné en 2006-2007 pour passer d'un faible 32 p. 100 pour les personnes handicapées du secteur privé à un sommet de 66 p. 100 pour les femmes du secteur public. Le secteur privé a légèrement mieux réussi que le secteur public dans l'atteinte des objectifs fixés pour les peuples autochtones. Ces résultats ont contribué à l'élaboration de mesures correctives destinées à rehausser les niveaux de représentation. Environ 43 p. 100 des objectifs visés par les employeurs du secteur public pour les minorités visibles ont été atteints. Cela équivaut aux efforts déployés par le secteur privé, où 42 p. 100 des objectifs visés pour les minorités visibles ont été atteints.

FIGURE 4 Pourcentage des objectifs atteints chez les employeurs jugés en conformité initiale



B3 Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, répondre aux demandes du public et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur l'équité en matière d'emploi.

Le partage du savoir avec les employeurs sur les pratiques d'embauche et de promotion qui favorisent l'équité en matière d'emploi à l'égard des groupes désignés est une partie importante du Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi.

À mesure que le programme avance, la Commission recueille, au moyen du processus de vérification, des renseignements sur les stratégies gagnantes de lutte contre la discrimination. À cette fin, le programme de vérification a été confié à la nouvelle Direction générale de la prévention de la discrimination. La Commission est maintenant en mesure de tirer profit des résultats de son programme de vérification en offrant aux employeurs les outils de prévention, les pratiques exemplaires et l'information améliorée qui leur permettront d'assurer l'amélioration continue des droits de la personne en milieu de travail.

La Commission participe à un processus d'examen quinquennal de l'efficacité de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* confié à un comité parlementaire. Cet examen lui donnera l'occasion de faire rapport de ses réalisations et de faire une présentation officielle au comité parlementaire. À cette fin, la Commission a coordonné un certain nombre de séances de consultation auprès des intervenants, notamment des associations d'employeurs et des représentants syndicaux.

En 2006-2007, la Commission a revu l'information sur l'équité en matière d'emploi affichée sur son site Web et a ajouté de nouveaux outils, tels que des pratiques exemplaires et des lignes directrices, que les employeurs peuvent obtenir en ligne pour évaluer leur situation en matière de conformité. Cette approche encouragera les employeurs à cerner les problèmes et à proposer des solutions avant d'être soumis à une vérification. Ces mesures proactives contribueront à l'égalité en milieu de travail.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Renseignements relatifs à l'organisme

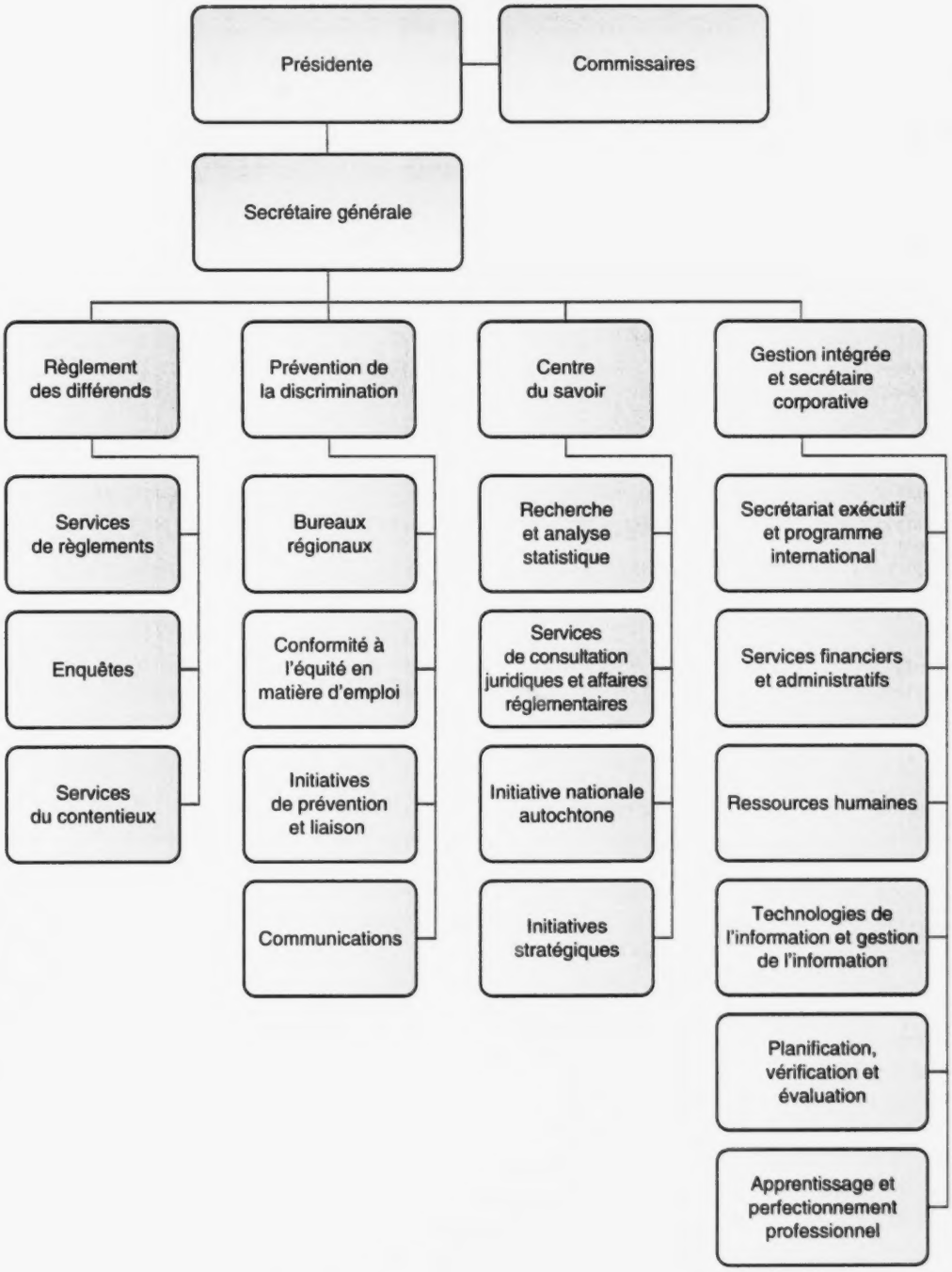


Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues avec les dépenses réelles (équivalents temps plein compris) (en milliers de dollars)

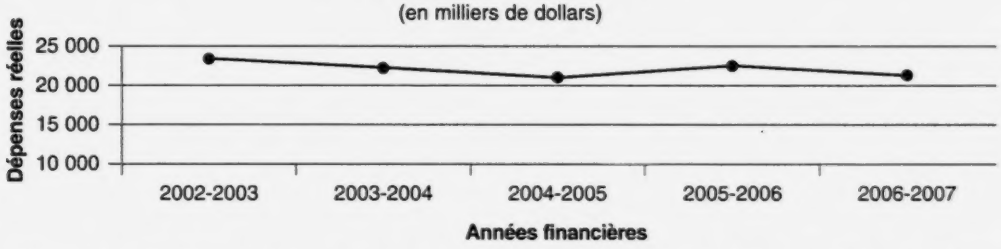
	2004-2005	2005-2006	2006-2007			
	Dépenses réelles*	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues**	Total des autorisations	Dépenses réelles
Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	–	19 487	17 945	18 241	18 803	18 658
Mener des vérifications de l'équité en emploi dans l'administration fédérale et les milieux de travail sous réglementation fédérale	–	2 902	3 060	2 724	3 318	2 471
Total	20 941	22 389	21 005	20 965	22 121	21 129
Moins : Revenus non disponibles	–	–	S. O.	–	S. O.	–
Plus : Coût des services reçus gratuitement	3 382	3 405	S. O.	3 204	S. O.	3 261
Total des dépenses pour la Commission	**24 323**	**25 794**	**S. O.**	**24 169**	**S. O.**	**24 390**
Équivalents temps plein	**192**	**190**	**S. O.**	**196**	**S. O.**	**180**

* Les chiffres concernant les dépenses réelles pour 2004-2005 n'ont pas été recueillis par activité de programme. Ils ne sont donc pas disponibles.

** Ces chiffres reflètent des modifications effectuées à la suite de la restructuration de novembre 2005.

Historique des dépenses réelles

(en milliers de dollars)



Note : Le total des dépenses réelles ne comprend pas le coût des services reçus gratuitement par d'autres ministères.

Au cours des cinq dernières années, les dépenses réelles de la Commission ont fluctué, atteignant un maximum de 23,6 millions de dollars en 2002-2003. Ces fluctuations ont été principalement attribuables aux fonds supplémentaires qui, pour la plupart, ont pris fin en mars 2006 et ont été reçus pour :

- permettre à la Commission de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (financement permanent) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (ce financement a pris fin en mars 2003);
- permettre à la Commission de continuer sa participation aux audiences du Tribunal canadien des droits de la personne concernant trois importantes plaintes de disparité salariale (ce financement a pris fin en mars 2006);

- financer l'élaboration d'un nouveau Système de gestion des plaintes et d'un nouveau Système automatisé de suivi des vérifications de l'équité en matière d'emploi (ce financement prendra fin en mars 2008);
- permettre à la Commission de réduire l'arriéré de plaintes, y compris les plaintes de disparité salariale (ce financement a pris fin en mars 2006);
- appuyer la Division des services juridiques pour ce qui est des pressions liées à l'intégrité des programmes (financement permanent);
- financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives et les augmentations de traitement du personnel de direction (financement permanent).

Tableau 2 : Ressources par activité de programme (en milliers de dollars)

	2006-2007			
	Budgétaire			
Activité de programme	**Budget principal**	**Dépenses prévues**	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*				
Fonctionnement	17 945	18 241	18 803	18 658
Mener des vérifications de l'équité en emploi dans l'administration fédérale et les milieux de travail sous réglementation fédérale				
Fonctionnement	3 060	2 724	3 318	2 471
Total pour la Commission	**21 005**	**20 965**	**22 121**	**21 129**

Tableau 3 : Postes votés et législatifs (en milliers de dollars)

		2006-2007			
Postes votés ou législatifs	**Libellé tronqué du poste voté ou législatif**	**Budget principal**	**Dépenses prévues**	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
10	Dépenses du Programme	18 643	18 603	19 780	18 788
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 362	2 362	2 341	2 341
Total pour la Commission		**21 005**	**20 965**	**22 121**	**21 129**

Les autorisations totales pour 2006-2007 représentent une augmentation de 1,1 million de dollars ou de 5 p. 100 par rapport au total du Budget principal des dépenses pour 2006-2007 de 21 millions de dollars. Cet écart correspond aux fonds reçus dans le cadre des Budgets supplémentaires des dépenses pour le report du budget de fonctionnement de 2005-2006 et pour financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives.

Tableau 4 : Services reçus gratuitement (en milliers de dollars)

	2006-2007
	Dépenses réelles
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	2 273
Contributions de l'employeur au régime de soins de santé et de soins dentaires et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	981
Indemnisation des accidentés du travail assurée par Ressources humaines et Développement social Canada	6
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice du Canada	1
Total des services reçus gratuitement en 2006-2007	**3 261**

Tableau 5 : Besoins en ressources par direction (en milliers de dollars)

	2006-2007		
	Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	**Mener des vérifications de l'équité en emploi dans l'administration fédérale et les milieux de travail sous réglementation fédérale**	**Total**
Bureaux de la direction (1)			
Dépenses prévues	660	223	883
Dépenses réelles	792	166	958
Direction générale du règlement des différends (2)			
Dépenses prévues	6 812	–	6 812
Dépenses réelles	6 855	–	6 855
Direction générale de la prévention de la discrimination (3)			
Dépenses prévues	3 262	1 875	5 137
Dépenses réelles	3 567	1 698	5 265
Centre du savoir (4)			
Dépenses prévues*	3 458	–	3 458
Dépenses réelles	2 917	78	2 995
Direction générale de la gestion intégrée et secrétaire corporative (5)			
Dépenses prévues*	4 049	626	4 675
Dépenses réelles	4 527	529	5 056
Total pour la Commission			
Dépenses prévues	**18 241**	**2 724**	**20 965**
Dépenses réelles	**18 658**	**2 471**	**21 129**

* Ces chiffres reflètent les changements apportés à l'organigramme au cours de l'année.

(1) Inclut :

Bureau de la présidente

Bureau de la secrétaire générale

(2) Inclut :

Bureau du sous-secrétaire général

Division des services préalables au dépôt des plaintes

Division des services de règlement alternatif des différends

Division des enquêtes

Division des services du contentieux

(3) Inclut :

Bureau de la directrice générale

Division des initatives de prévention et de la liaison

Division de la conformité d'équité en matière d'emploi

Division des communications

Bureaux régionaux (5)

(4) Inclut :

Bureau du directeur général

Division de la recherche et de l'analyse statistique

Division des politiques et des affaires réglementaires

Direction des initiatives stratégiques

Services de bibliothèque

Initiative national autochtone

(5) Inclut :

Bureau de la directrice générale

Division des services financiers et administratifs

Division de la planification, de la vérification interne et de l'évaluation

Division des technologies de l'information et de la gestion de l'information

Division des ressources humaines

Division de l'apprentissage et du perfectionnement professionnel

Secrétariat exécutif et programme international

Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets (en milliers de dollars)

		2002-2006	2006-2007			
	Coût total estimatif actuel	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autori-sations	Dépenses réelles
Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*						
Projet des technologies de la gestion des cas	1 400	954	450	450	–	–

Étape du projet : Planification de la phase 4 – La mise en œuvre du Système de gestion des plaintes et des vérifications a été reportée à 2007-2008.

Table 7 : États financiers

Responsabilité de la direction à l'égard des états financiers

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la Commission. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la Commission. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la Commission concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques,* qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la Commission.

Les états financiers de la Commission n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente
Ottawa, Ontario

Le 22 juin 2007

Kathryn Hamilton
Directrice générale intérimaire, Gestion intégrée
Ottawa, Ontario

Le 22 juin 2007

État des résultats (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)			2007	2006
	Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	**Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale**	**Total**	Total
Charges de fonctionnement (note 9)				
Salaires, traitements et avantages sociaux	14 989 294	2 068 839	**17 058 133**	18 414 781
Services professionnels et spéciaux	2 314 908	211 051	**2 525 959**	3 012 018
Locations	2 167 071	287 369	**2 454 440**	2 497 002
Déplacements et réinstallations	576 355	21 378	**597 733**	601 629
Communications	376 020	21 205	**397 225**	416 442
Réparation et entretien	159 867	10 213	**170 080**	209 068
Services publics, fournitures et approvisionnements	159 178	9 664	**168 842**	200 842
Information	145 559	8 206	**153 765**	163 738
Dépenses d'équipement	109 096	8 268	**117 364**	264 398
Amortissement des immobilisations corporelles	90 298	13 493	**103 791**	96 855
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	3 068	232	**3 300**	–
Réclamations contre l'État et montants adjugés par une cour	2 000	1 000	**3 000**	–
Divers	1 626	44	**1 670**	486
Total des charges de fonctionnement	21 094 340	2 660 962	**23 755 302**	25 877 259
Revenus				
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	3 792	287	**4 079**	–
Revenus divers	29 585	5 336	**34 921**	344
Total des revenus	33 377	5 623	**39 000**	344
Coût de fonctionnement net	21 060 963	2 655 339	**23 716 302**	25 876 915

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière (non vérifié)

Au 31 mars

(en dollars)	2007	2006
Actifs		
Actifs financiers		
Débiteurs (note 4)	**350 131**	136 229
Avances – petite caisse	**2 800**	3 350
Total des actifs financiers	**352 931**	139 579
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	**8 065**	–
Immobilisations corporelles (note 5)	**342 809**	346 619
Total des actifs non financiers	**350 874**	346 619
Total des actifs	**703 805**	486 198
Passifs		
Créditeurs et charges à payer (note 6)	**1 364 916**	2 198 473
Indemnités de vacances et congés compensatoires	**708 600**	886 900
Dépôts de garantie	**9 000**	–
Indemnités de départ (note 7b)	**3 045 000**	3 280 000
Total des passifs	**5 127 516**	6 365 373
Avoir du Canada	**(4 423 711)**	(5 879 175)
Total des passifs et de l'avoir du Canada	**703 805**	486 198
Obligations contractuelles (note 8)		

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

État de l'avoir du Canada (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)	**2007**	2006
Avoir du Canada		
Avoir du Canada, début de l'exercice	**(5 879 175)**	(5 453 181)
Coût de fonctionnement net	**(23 716 302)**	(25 876 915)
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice (note 3b)	**21 129 203**	22 388 988
Revenus non disponibles pour dépenser	**(102 477)**	(4 260)
Variation de la situation nette du Trésor (note 3c)	**883 640**	(338 407)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 9)	**3 261 400**	3 404 600
Avoir du Canada, fin de l'exercice	**(4 423 711)**	(5 879 175)

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)	**2007**	2006
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	**23 716 302**	25 876 915
Éléments sans incidence sur l'encaisse inclus dans le coût de fonctionnement net :		
Amortissement des immobilisations corporelles (note 5)	**(103 791)**	(96 855)
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	**(3 300)**	–
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 9)	**(3 261 400)**	(3 404 600)
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	**4 079**	–
Variations de l'état de la situation financière :		
Augmentation (diminution) des débiteurs	**213 902**	(81 973)
Augmentation (diminution) des avances – petite caisse	**(550)**	150
Augmentation des charges payées d'avance	**8 065**	–
Augmentation des dépôts de garantie	**(9 000)**	–
Diminution (augmentation) des créditeurs et charges à payer	**833 557**	(211 207)
Diminution des indemnités de vacances et congés compensatoires	**178 300**	96 600
Diminution (augmentation) des indemnités de départ	**235 000**	(262 500)
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	**21 811 164**	21 916 530
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisitions d'immobilisations corporelles (note 5)	**103 281**	129 791
Produits de l'aliénation d'immobilisations corporelles	**(4 079)**	–
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	**99 202**	129 791
Encaisse nette fournie par le gouvernement	**21 910 366**	22 046 321

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

1. Pouvoir et mandat

La Commission canadienne des droits de la personne a été constituée en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

La Commission a pour mandat de décourager et de diminuer les pratiques discriminatoires au moyen des activités suivantes : traiter les plaintes de discrimination fondées sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mener des vérifications auprès des ministères et organismes fédéraux ainsi que des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils respectent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; faire de la recherche et mettre en oeuvre des programmes de sensibilisation publique et travailler en étroite collaboration avec les autres ordres de gouvernement, des employeurs, des fournisseurs de services et des organismes communautaires pour promouvoir les principes des droits de la personne.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) Crédits parlementaires

La Commission est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la Commission ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus, étant donné que les crédits sont fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux prévus par les crédits parlementaires. La note 3 établit un rapprochement général entre les deux types de rapports financiers.

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement

La Commission fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le Receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la Commission est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la Commission sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement représente la différence entre toutes les rentrées et sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(c) Variation de la situation nette du Trésor

La variation de la situation nette du Trésor représente la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisé par la Commission. Cette différence découle des délais entre le moment où une opération touche un crédit et celui où elle est traitée par le Trésor.

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

2. Sommaire des principales conventions comptables (suite)

(d) Revenus

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(e) Charges

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- ✓ Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- ✓ Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires, les indemnisations des accidentés du travail et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(f) Avantages sociaux futurs

- ✓ **Prestations de retraite**

  Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la Commission au Régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la Commission découlant du Régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Commission n'est pas tenue de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du Régime.

- ✓ **Indemnités de départ**

  Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou leurs conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Débiteurs

Les débiteurs sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour tous les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

2. Sommaire des principales conventions comptables (suite)

(h) Immobilisations corporelles

Toutes les immobilisations corporelles ainsi que les améliorations locatives dont le coût initial est supérieur à 5 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat et sont amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile estimative, comme suit :

Catégorie d'immobilisations corporelles	Période d'amortissement
Matériel informatique	3 à 5 ans
Logiciels	3 à 5 ans
Autre équipement	1 à 15 ans
Véhicules automobiles	5 ans
Améliorations locatives	Durée restante du bail

L'amortissement des immobilisations corporelles débute le mois suivant leur mise en service.

(i) Incertitude relative à la mesure

La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et qu'elle pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. La provision pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles sont les éléments les plus importants pour lesquels on a eu recours à des estimations. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière importante. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

3. Crédits parlementaires

La Commission est financée au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés à l'état des résultats et à l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices antérieurs, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, le coût de fonctionnement net de la Commission diffère s'il est basé sur le financement octroyé par le gouvernement ou s'il est établi selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les tableaux suivants présentent le rapprochement entre les crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours, le coût de fonctionnement net et l'encaisse nette fournie par le gouvernement.

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours :

(en dollars)	**2007**	2006
Coût de fonctionnement net	**23 716 302**	25 876 915
Postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net mais sans incidence sur les crédits :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 9)	**(3 261 400)**	(3 404 600)
Amortissement des immobilisations corporelles	**(103 791)**	(96 855)
Revenus non disponibles pour dépenser	**102 477**	4 260
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	**(3 300)**	–
Variation de la provision pour indemnités de vacances et congés compensatoires	**178 300**	96 600
Variation de la provision pour indemnités de départ	**235 000**	(262 500)
Autres ajustements	**154 269**	54 019
Frais de Justice Canada	**–**	(8 642)
	(2 698 445)	(3 617 718)
Postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net mais ayant une incidence sur les crédits :		
Acquisitions d'immobilisations corporelles	**103 281**	129 791
Variation des frais payés d'avance	**8 065**	–
	111 346	129 791
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	**21 129 203**	22 388 988

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

3. Crédits parlementaires (suite)

(b) Crédits parlementaires fournis et utilisés :

(en dollars)	**2007**	2006
Dépenses du programme – Crédit 10	**19 776 450**	20 311 000
Législatif – Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**2 340 943**	2 626 882
Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne	**4 095**	24
	22 121 488	22 937 906
Annulés	**(988 204)**	(548 908)
	21 133 284	22 388 998
Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne disponibles au cours de l'exercice suivant	**(4 081)**	(10)
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	**21 129 203**	22 388 988

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits parlementaires de l'exercice en cours utilisés :

(en dollars)	**2007**	2006
Encaisse nette fournie par le gouvernement	**21 910 366**	22 046 321
Revenus non disponibles pour dépenser	**102 477**	4 260
Variation de la situation nette du Trésor :		
Diminutions (augmentations) des débiteurs	**(213 902)**	81 973
Augmentations des avances – petite caisse	**550**	(150)
Augmentations (diminutions) des créditeurs et charges à payer	**(833 557)**	211 207
Augmentation des dépôts de garantie	**9 000**	–
Autres ajustements	**154 269**	54 019
Frais de Justice Canada	**–**	(8 642)
	(883 640)	338 407
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	**21 129 203**	22 388 988

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

4. Débiteurs

(en dollars)	2007	2006
Autres ministères	**169 836**	52 194
Entités externes	**180 295**	84 035
	350 131	136 229

5. Immobilisations corporelles

Immobilisations corporelles (en dollars)	**Solde au début de l'exercice**	**Acquisitions**	**Aliénations / radiations / ajustements**	**Solde à la fin de l'exercice**
Matériel informatique	187 424	–	(32 306)	**155 118**
Logiciels	68 662	64 819	–	**133 481**
Autre équipement	89 563	38 462	16 699	**144 724**
Véhicules automobiles	22 040	–	(22 040)	**–**
Améliorations locatives	407 153	–	–	**407 153**
	774 842	103 281	(37 647)	**840 476**

Amortissement cumulé (en dollars)	**Solde au début de l'exercice**	**Amortis-sement**	**Aliénations / radiations / ajustements**	**Solde à la fin de l'exercice**
Matériel informatique	111 911	13 770	(12 307)	**113 374**
Logiciels	28 902	19 408	–	**48 310**
Autre équipement	53 282	12 045	–	**65 327**
Véhicules automobiles	20 938	1 102	(22 040)	**–**
Améliorations locatives	213 190	57 466	–	**270 656**
	428 223	103 791	(34 347)	**497 667**

Valeur comptable nette (en dollars)	2007	2006
Matériel informatique	**41 744**	75 513
Logiciels	**85 171**	39 760
Autre équipement	**79 397**	36 281
Véhicules automobiles	**–**	1 102
Améliorations locatives	**136 497**	193 963
	342 809	346 619

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 s'élève à 103 791 $ (96 855 $ en 2006).

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

6. Créditeurs et charges à payer

(en dollars)	2007	2006
Entités externes		
Créditeurs et charges à payer	**756 540**	1 152 622
Salaires courus	**319 937**	342 190
Autres ministères		
Créditeurs	**288 439**	703 661
	1 364 916	2 198 473

7. Avantages sociaux futurs

(a) Prestations de retraite

Les employés de la Commission participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Le Régime prévoit, pour chaque année de service, le versement de prestations correspondant à 2 % des gains moyens pour les cinq meilleures années consécutives, jusqu'à une période maximale de 35 ans. Les prestations tiennent aussi compte des prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la Commission versent des cotisations couvrant le coût du Régime. En 2006-2007, les charges s'élèvent à 2 095 144 $ (2 364 194 $ en 2005-2006), soit environ 2,2 fois (2,6 en 2005-2006) les cotisations des employés.

La responsabilité de la Commission relativement au Régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du Régime.

(b) Indemnités de départ

La Commission verse des indemnités de départ aux employés, lesquelles sont calculées en fonction de leur admissibilité, des années de service et de leur salaire en fin de carrière. La provision reliée aux indemnités n'est pas financée par les crédits parlementaires, mais les prestations versées pendant l'exercice le sont. Les indemnités de départ au 31 mars sont les suivantes :

(en dollars)	2007	2006
Provision pour indemnités de départ, début de l'exercice	**3 280 000**	3 017 500
Charge pour l'exercice	**273 307**	375 698
Prestations versées pendant l'exercice	**(508 307)**	(113 198)
Provision pour indemnités de départ, fin de l'exercice	**3 045 000**	3 280 000

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

8. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de la Commission peuvent donner lieu à des contrats et à des obligations en vertu desquels la Commission sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de biens et de services. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

(en dollars)	Locations	Acquisitions biens et services	Total
2007-2008	71 500	169 700	**241 200**
2008-2009	68 400	12 000	**80 400**
2009-2010	63 200	12 000	**75 200**
2010-2011	32 000	–	**32 000**

9. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la Commission est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La Commission conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu des services gratuitement d'autres ministères, qui sont comptabilisés à leur coût estimatif dans l'état des résultats :

(en dollars)	2007	2006
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	**2 273 000**	2 296 100
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et de soins dentaires et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	**981 500**	1 102 600
Indemnisation des accidentés du travail assurée par Ressources humaines et Développement social Canada	**5 900**	5 900
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice du Canada	**1 000**	–
	3 261 400	3 404 600

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité, de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, comprenant les services de paye et d'émission de chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats de la Commission.

10. Chiffres correspondants

Les chiffres de l'exercice précédent ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

Tableau 8 : Approvisionnements et marchés

Points à aborder	Apport de la Commission
1. Rôle de l'approvisionnement et des marchés dans l'exécution des programmes	L'approvisionnement et les marchés jouent un rôle fondamental dans l'exécution du mandat relatif aux droits de la personne de la Commission. Plus particulièrement, l'approvisionnement permet à la Commission d'obtenir les services professionnels hautement spécialisés (experts-conseils, conseillers juridiques, témoins experts) pour l'appuyer dans son mandat.
2. Aperçu de la façon dont la Commission gère sa fonction des marchés	La Commission fonctionne dans un contexte centralisé, et le personnel affecté à l'approvisionnement est installé à l'administration centrale. Le pouvoir d'achat est décrit dans le document de délégation du pouvoir de signer des documents financiers à la Commission. Des conseils et des directives sur les politiques et les procédures en matière de marchés sont fournis aux gestionnaires et affichés sur l'intranet. La Commission a un Comité d'examen des marchés disposant de critères clairs pour l'examen des marchés et pour formuler des recommandations au secrétaire général. Tous les marchés font l'objet d'un examen, peu importe qu'il s'agisse de marchés à fournisseur unique de plus de 10 000 $ ou de marchés concurrentiels de plus de 25 000 $.
3. Progrès et initiatives nouvelles favorisant des pratiques d'approvisionnement efficaces et efficientes	La Commission a affiché en détail sur son réseau intranet les politiques opérationnelles, les processus, les procédures, les définitions et les outils liés à l'approvisionnement. Des modèles ont été élaborés pour les demandes de marché, les demandes de modification de marché et les demandes de proposition. Principales réalisations : La Commission a notamment fourni à son personnel de la formation ainsi que des outils administratifs normalisés et complets en matière de marchés et d'approvisionnement en vue de faciliter l'exécution de son mandat.

Tableau 9 : Réponse aux comités parlementaires, et vérifications et évaluations pour l'exercice 2006-2007

Vérifications et évaluations internes prévues	Début prévu	Fin prévue
Étude d'évaluation du Programme de vérification de l'équité en matière d'emploi	2006	2008
Vérification de gestion des services intégrés	2006	2007

Notes explicatives :

L'étude d'évaluation du Programme de vérification de l'équité en matière d'emploi n'a pas été entreprise comme prévu pendant la période couverte par le présent rapport parce que, à ce moment-là, le Programme faisait l'objet de mesures visant à améliorer et à rationaliser le processus de vérification de l'équité en matière d'emploi.

La situation a été la même pour la vérification de gestion des Services intégrés, qui n'a pas été entreprise comme prévu pendant la période faisant l'objet du rapport. Une vérification des frais de déplacement et d'accueil a été effectuée dans le cadre de la vérification pangouvernementale des petits organismes. À la suite de l'entrée en vigueur, en 2006, d'une nouvelle Politique sur la vérification interne applicable à l'ensemble du gouvernement, la Commission examine actuellement les options dont elle dispose, comme petit organisme, pour garantir l'étendue adéquate de ses activités de vérification interne.

AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Gestion intégrée

La gestion intégrée englobe l'ensemble des services fournis en matière d'administration de la Commission. Cela inclut les services de secrétariat, les finances et l'administration, les ressources humaines, l'apprentissage et le perfectionnement professionnel, la planification, la vérification et l'évaluation, la gestion de l'information, la technologie de l'information et les communications.

Initiatives ayant un effet important sur le rendement global de la Commission

En 2006-2007, la Commission a continué à démontrer son engagement envers les saines pratiques de gestion décrites dans le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), un programme de gestion pangouvernemental. Pendant la période faisant l'objet du rapport, le Secrétariat du Conseil du Trésor a effectué sa première évaluation du CRG de la Commission. Cette dernière a eu droit à des félicitations pour la qualité de sa gestion dans un certain nombre de domaines, y compris pour son leadership fondé sur ses valeurs et sa culture organisationnelle, pour le niveau d'équité, d'habilitation, de prospérité et de sécurité de son milieu de travail ainsi que pour le niveau de productivité, d'éthique, de permanence et d'adaptabilité de sa main-d'œuvre. Au cours de l'année financière en cours, la Commission axera ses efforts sur les priorités établies par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour l'amélioration de ses pratiques de gestion.

Les priorités établies dans le *Rapport sur les plans et priorités 2006-2007* à l'égard de la période faisant l'objet du rapport portent sur les dix domaines clés du CRG :

Valeurs de la fonction publique

Lors de la récente évaluation du CRG de la Commission par le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission a été félicitée pour son rendement exemplaire au chapitre des valeurs professionnelles éthiques et sociales. Au cours de la période faisant l'objet du rapport, la Commission a fourni de l'aide, des avis et des encouragements en permanence à des employés de tous les niveaux hiérarchiques sur des questions liées aux codes de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Canada. Le personnel de la Commission a été sensibilisé aux quatre catégories de valeurs du Code grâce à des entretiens quotidiens et à des rapports et des débats officiels menés dans le cadre des activités d'apprentissage et du perfectionnement professionnel.

Gouvernance et orientation stratégique

Au cours de la période à l'étude, la Commission a continué à renforcer son cadre de responsabilisation en réexaminant et en remaniant sa structure de gouvernance. Au début de 2007, elle a élaboré un cadre stratégique conforme à sa vision et à son résultat stratégique. Ce cadre précise les secteurs stratégiques clés pour la période allant de 2007 à 2010 ainsi que les résultats clés à atteindre d'ici 2010.

En 2006-2007, la Commission a revu son Architecture des activités du programme en vue de refléter davantage son mandat et de mieux définir son résultat stratégique et ses activités de programme. Au cours de la présente année financière, la Commission s'efforcera d'améliorer l'analyse des données sur le rendement relatives au résultat stratégique et aux activités de programme en élaborant un cadre de mesure du rendement.

Résultats et rendement

La Commission produit des rapports périodiques fondés sur des données financières et non financières afin d'évaluer la valeur relative de ses initiatives de programme. Ses cadres supérieurs examinent les états financiers mensuellement, de même qu'un « tableau de bord » de son rendement opérationnel pour le mois en cours. Au cours de la période faisant l'objet du rapport, par suite de l'examen régulier de son rendement, la Commission a pu déplacer un million de dollars pour les affecter à ses produits et services afin de tenir compte de l'évolution de ses priorités, notamment de la création du Centre du savoir et du renforcement de son Programme de prévention de la discrimination.

Dans sa récente évaluation du CRG de la Commission, le Secrétariat du Conseil du Trésor a conclu qu'il fallait (comme pour tous les autres ministères et organismes gouvernementaux) veiller à ce que la Commission établisse un mécanisme d'évaluation de programme lui permettant de répondre aux exigences de la politique d'évaluation applicable à l'échelle de la fonction publique, qui doit entrer en vigueur d'ici 2008.

Politiques et programmes

Pendant la période à l'étude, la Commission a renforcé sa capacité de recherche, d'élaboration de politiques et d'analyse pour assurer la qualité exemplaire des avis qu'elle fournit aux commissaires, aux intervenants et au public canadien. Elle y est parvenue grâce à un exercice de restructuration organisationnelle qui a mené à la création d'un Centre du savoir. C'est au cours de l'exercice 2006-2007, sa première année complète de fonctionnement, que le Centre du savoir a commencé à exercer son mandat.

Ressources humaines

En 2006-2007, la Commission a amélioré l'intégration de la planification de ses ressources humaines à la planification de ses activités grâce à une recherche d'idées approfondie et à un exercice de consultation auprès de tous ses employés. La Commission continue à mettre en œuvre la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* grâce à diverses activités, notamment l'application d'un processus de dotation collective,

l'évaluation de candidats dans le cadre des processus de dotation, l'élaboration de nouveaux modèles pour faciliter les processus de dotation et la formation continue des gestionnaires et des conseillers en ressources humaines. De grands efforts ont été déployés pour assurer le suivi des activités de gestion du rendement. Au cours de la période faisant l'objet du rapport, des services d'orientation et d'apprentissage axés sur la carrière ont été offerts aux employés de tous les niveaux hiérarchiques pour les aider à élaborer leur plan de carrière et à adopter une stratégie de gestion de carrière pouvant leur être utile sur les plans personnel, professionnel et organisationnel.

Service axé sur les citoyens

En 2006-2007, la Commission a continué à élaborer et à réviser ses normes en matière de politiques, de programmes et de services à partir de consultations menées auprès de ses intervenants internes et externes et en conformité avec les dispositions de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique.*

La Commission continue à investir dans des applications de gestion électroniques qui devraient améliorer la qualité des rapports et des services en ligne destinés aux Canadiennes et Canadiens. En 2007-2008, la Commission élaborera un nouveau Système de gestion des cas et de la vérification (SGCV) qui : 1) transformera le Système de gestion des cas actuellement en vigueur et le Système de suivi des vérifications de la conformité de l'équité en matière d'emploi en un format électronique accessible sur le Web. Les applications seront accessibles à l'aide d'outils de lecture à l'écran tels que JAWS et elles réduiront considérablement le coût de mise en œuvre d'un accès aux applications à distance sûr; 2) créera une fonctionnalité de transitique permettant de miser sur la technologie pour rentabiliser le travail et 3) forgera des liens avec le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information de la Commission pour donner suite à toute demande de documents provenant du SGCV. Afin d'éviter d'autres dépenses et de se conformer aux normes de la Gestion de la sécurité des technologies de l'information (GSTI) du Secrétariat du Conseil du Trésor, le SGCV sera élaboré à partir des principes de sécurité de la GSTI.

Gestion des risques

En 2006-2007, la Commission a mis le point final à sa politique de gestion du risque et à son cadre intégré de gestion du risque. Des outils de gestion du risque et de sensibilisation ont été fournis aux gestionnaires. Les ententes de responsabilisation, les plans d'activités et les plans de ressources humaines intègrent l'évaluation des risques aux mesures d'atténuation des impacts.

Gérance

Au cours de la période à l'étude, la Commission a veillé à ce que les principes du régime de contrôle en matière de gestion financière soient clairs et compréhensibles. Les contrôles internes, qui tiennent compte de l'importance relative de la comptabilité, de la sensibilité du public et des risques, sont constitués des pouvoirs en matière de gestion financière,

des plafonds de dépenses, du maintien de registres comptables et des activités de surveillance. Des rapports financiers périodiques supplémentaires ont été élaborés, et le personnel a été invité à participer à des séances de formation et à des ateliers. La Commission respecte ses autorisations financières et autres délégations de pouvoirs. Tous les cadres supérieurs et gestionnaires ont, avant le 31 décembre 2006, validé leur accréditation pour exercer leur pouvoir de signature délégué conformément aux exigences de la nouvelle politique du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor, dans sa récente évaluation du CRG de la Commission, a signalé que cette dernière avait amélioré la précision et réduit les délais de diffusion de son information financière. Tous les rapports externes sur le thème des comptes publics ont été présentés à temps.

Responsabilisation

En 2006-2007, la Commission a revu ses délégations financières pour s'assurer que les autorisations sont claires et appropriées. Les ententes de responsabilisation de la haute direction (ententes de rendement) ont été modifiées pour garantir que les obligations essentielles sont clairement délimitées. Les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs des ententes de rendement seront examinés sur une base trimestrielle, et un examen complet sera effectué à la fin de l'exercice. Les ententes et les appréciations de rendement seront remplies annuellement pour tous les gestionnaires et tous les employés, en commençant par les paliers supérieurs. De plus, les plans d'apprentissage individuels continueront à être remplis pour tout l'effectif.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

La Commission a continué à mettre en application les normes organisationnelles et gouvernementales en matière d'apprentissage du gouvernement dans le cadre d'une stratégie de formation en évolution. Les pratiques en vigueur visent à démontrer l'engagement de la Commission envers l'éducation permanente de ses employés. Tous les employés ont des plans d'apprentissage individuels et des objectifs de formation liés aux priorités des plans d'activités, au développement des compétences et à la progression des carrières.

En 2006-2007, la Commission a mis à jour sa politique d'apprentissage et ses divers éléments et a facilité l'intégration des nouvelles normes en encourageant le changement grâce à de nombreux mécanismes et outils de communication. La Commission démontre son engagement continu à développer les compétences de ses employés et à leur fournir les outils et les services qui leur permettront de relever les défis futurs et de saisir les occasions qui se présentent à eux à titre de fonctionnaires.

Au cours de la période faisant l'objet du rapport, la Commission a démontré sa volonté d'élaborer les outils et les processus qui lui permettront de respecter ses divers engagements et de renforcer sa capacité de mesurer et d'évaluer ses investissements dans le domaine de l'apprentissage organisationnel.